

上海海利生物技术股份有限公司

2019 年高级管理人员薪酬考核方案

根据公司章程及公司《薪酬管理制度》的规定，依据公司董事会所确定的公司发展战略目标，董事会薪酬与考核委员会制定本方案。

一、薪酬发放与考核方案的基本原则与目的

1、效率优先兼顾公平的原则；对企业贡献大小确定薪酬的原则；责权利相一致、短期利益和长期利益相一致的原则。

2、薪酬发放与考核方案充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡的设计要求。在保障股东利益、实现上市公司与管理层共同发展的前提下，吸引与留住优秀管理人才。

3、激励方案注重定性和定量考核相结合，充分保障方案实施的可操作性。

4、本方案所涉及的财务指标应为年终审计报告数据。

5、本方案所指的高级管理人员是指由公司董事会直接聘任的高级管理人员。

6、涉及股权类的激励方案将根据相关法律法规另行制订，不在本方案范围内。

7、本方案执行的考核年度为 2019 年。

二、薪酬结构

(一) 基本年薪

单位：万元

薪 资 等 级	职 务	基本年薪
L1A	总 裁	30—50
L2AA		50—80
L3AAA		80—100
L1A	副总裁、财务负	15—30
L2AA	责人、董事会秘	30—50
L3AAA	书	50—80

上述基本年薪标准由董事长依据公司高级管理人员的聘任条件和计划完成的年度经营业务在上述范围内确定，并提交董事会薪酬与考核委员会审议通过。

(二) 绩效年薪

1、根据经营目标完成情况确定绩效年薪总额

绩效奖金的来源为根据《绩效奖励基金管理办法》提取的绩效奖励基金。

2、绩效年薪的分配

绩效年薪分基本绩效年薪和奖励绩效年薪两部分：

基本绩效年薪由董事长依据公司高级管理人员的聘任条件和计划完成的年度经营业务确定，每半年进行考核和发放，并提交董事会薪酬与考核委员会审议通过。

奖励绩效年薪根据各高级管理人员公司经营目标完成的贡献程度设置个人贡献系数。全体参与绩效奖金分配的高管贡献系数之和不超过 1。高管个人奖励绩效奖金为奖励绩效年薪总额与个人贡献系数的乘积。

3、根据综合考评情况调整奖励绩效年薪

奖励绩效年薪由公司董事会组成考评组（以下简称“考评组”），对高级管理人员的工作进行综合考评（涉及关联方的回避），综合个人表现以及对公司业绩的贡献程度，确定高级管理人员的个人贡献系数以及具体个人实际应得的奖励绩效年薪。上述具体考评办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订。

4、当下列任一情况出现，绩效年薪全部取消：

(1) 高管层出现重大决策失误，造成公司巨大经济损失（当年累计超过最近一期经审计的母公司净资产 5%）；

(2) 发生重大产品质量、环保、安全责任事故，造成生命财产重大损失或涉及违法违规或在媒体产生重大不良影响；

(3) 其他严重违规违纪事件，受到国家有关部门查处。

当出现上述情况后，除绩效年薪全部取消外，高级管理人员按基本年薪的 10% 对公司承担赔偿责任，直接责任人根据实际情况再另行承担相应赔偿责任。

三、薪酬发放

(一) 基本年薪发放

基本年薪按月以现金形式发放。

(二) 绩效年薪的发放

基本绩效年薪按半年度发放，奖励绩效年薪根据综合考评结果在该年年度报

告公示后，一次性发放。

四、方案实施

- 1、本方案经董事会审议通过，由董事会薪酬与考核委员会组织考核实施。
- 2、因非可控的重大因素影响当期公司经营状况时，董事会有权对绩效年薪作出相应调整。
- 3、执行本方案的公司高级管理人员，由本人依法缴纳个人所得税。有关劳动保险等福利待遇仍按国家有关规定执行。
- 4、除按规定领取年薪收入外，在下属单位兼任董事、监事职务的，不得领取董、监事津贴。
- 5、本方案由董事会薪酬与考核委员会负责制订、修订，报请董事会审议后实施。

上海海利生物技术股份有限公司

2019年4月